

**СОЦИАЛЬНО-ПСИХОЛОГИЧЕСКАЯ АДАПТАЦИЯ
И СТРАТЕГИИ ПОВЕДЕНИЯ В КОНФЛИКТЕ
У МОЛОДЫХ СПЕЦИАЛИСТОВ В ТРУДОВОМ КОЛЛЕКТИВЕ**

Н. Н. Красовская

Минск, БГУ

(e-mail: Krasovskayann@gmail.com)

М. П. Вожуй

Минск, БГУ

(e-mail: vozhuji@yandex.ru)

Аннотация. В процессе социально-психологической адаптации работник должен не только приспособиться к новому месту работы и условиям трудовой деятельности, но и усовершенствовать свои деловые и личностные качества, освоить дополнительные профессиональные возможности, выстроить эффективную систему межличностных взаимоотношений в трудовом коллективе. Конфликты являются неотъемлемым компонентом любой сферы человеческой деятельности. Без них невозможно представить общение, сотрудничество. Человеку психологически свойственно подсознательное чувство сопротивления всему новому, неизвестному, что может изменить уже достигнутое им положение. Именно разрешение конфликтных ситуаций в трудовом коллективе является источником движения вперед. Самое главное – умение управлять конфликтом. Правильное поведение в конфликтной ситуации может привести коллектив к более эффективному общению.

Ключевые слова: молодые специалисты; специалисты медицинского профиля; социально-психологическая адаптация; стратегии поведения; конфликты; успешность адаптации.

**SOCIO-PSYCHOLOGICAL ADAPTATION AND STRATEGIES
OF BEHAVIOR IN CONFLICT OF YOUNG SPECIALISTS
IN THE WORK COLLECTIVE**

N. N. Krasovskaya, M. P. Vozhuy

Minsk, BSU

Abstract. The adaptation of young professionals to their professional functions is an important task of any professional environment. In the process of social and psychological adaptation, the employee must not only adapt to the new place of work and working conditions, but also improve his business and personal qualities, master additional professional opportunities, build an effective system of interpersonal relationships in the workforce. Conflicts are an integral component of any sphere of human activity. Without them it is impossible to imagine communication, cooperation. A person is psychologically characterized by a subconscious feeling of resistance to everything new, unknown, which can change the position he has already achieved. It is the resolution of conflict situations in the labor collective that is the source of progress. The most important thing is the ability to manage conflict. Correct behavior in a conflict situation can lead the team to more effective communication.

Key words: young professionals; medical professionals; socio-psychological adaptation; behavior strategies; conflicts; adaptation success.

Вопросы адаптации выпускников вуза на рынке труда связаны, прежде всего, с несовпадением ожиданий работодателей и молодых специалистов. При этом от того, насколько легко пройдет адаптация нового специалиста, во многом зависит его успешность в профессиональной деятельности и карьерном росте.

Каждый человек в своей жизни систематически сталкивается с необходимостью адаптации к условиям жизнедеятельности, различным коллективам. В современных словарях дается следующая трактовка понятию «адаптация» – это «процесс приспособления к изменяющимся условиям внешней среды» [3, с. 5].

Проблема социально-психологической адаптации молодых специалистов к профессиональной деятельности широко представлена в трудах таких исследователей как Е. А. Алексеева, П. Н. Егоров, В. С. Иванов, А. Я. Кибанов, Д. А. Лекарева, С. В. Назарова, А. В. Сидоренков, Р. В. Сизоненко, И. Б. Стародубцев, А. В. Шошева, Н. А. Щекотихина.

Особенно важна социально-психологическая адаптация. Под ней понимается взаимодействие личности и социальной среды, которое приводит к оптимальному соотношению целей и ценностей личности и группы. Она предполагает активную позицию личности, осознание своего социального статуса и связанного с ним ролевого поведения как формы реализации индивидуальных возможностей личности в процессе решения ею общегрупповых задач [6].

Социально-психологическая адаптация персонала представляет собой процесс включения специалиста в новый трудовой коллектив. Основными моментами здесь являются:

- приобретение и закрепление интереса к работе у нового или молодого специалиста;
- накопление трудового опыта;
- налаживание деловых и личных контактов с коллегами по отделу;
- включение в активную общественную деятельность организации или учреждения;
- повышение заинтересованности не только в личных достижениях, но и в достижениях организации [4].

Одной из важнейших особенностей адаптационного процесса является его активный характер, который заключается в познании нового социального окружения, конструировании и применении новых стратегий и тактик поведения, общения и деятельности, в выработке средств решения поставленных задач и достижения целей [1].

А. А. Алексиевский описывает четыре этапа адаптации молодого специалиста в организации.

На первом этапе, который относится ко времени завершения студентами учебы в вузе, факторами влияния выступают социокультурная среда учебного заведения, нацеленная на усвоение основ профессиональной куль-

туры, и внешняя профессиональная среда, являющаяся мотиватором интереса будущих специалистов к конкретной сфере трудовой деятельности.

На втором этапе (первый год работы в организации) осуществляются общая ориентация и вступление в должность. В это время происходит первичное «вхождение» молодого специалиста в организационную культуру организации, под влиянием которой происходит самоактуализация в профессии, а также знакомство с деятельностью организации, усвоение существующих в ней норм и ценностей, а также изменение собственного поведения в соответствии с определенными ожиданиями данной среды.

На третьем этапе, относящемся ко второму году работы молодого специалиста, осуществляется действенная ориентация: происходит завершение начального периода адаптации, свидетельством чего выступает появление защитных поведенческих реакций для устранения конфликтов, возникающих в процессе трудовой деятельности.

Четвертый этап (третий год работы в организации) характеризуется свободным владением своей профессией (компетентность и мастерство), а также отождествлением личных целей молодого специалиста с целями организации, в которой он работает [1].

Проблема конфликтного поведения в коллективах изучается во многих науках: конфликтологии, психологии социологии. С точки зрения конфликтологии дается следующее определение термину «конфликт»: наиболее деструктивный способ развития и завершения значимых противоречий, возникающих в процессе социального взаимодействия, а также борьба подструктур личности. Помимо конфликта, социальные противоречия могут завершаться и разрешаться путем сотрудничества, компромисса, уступки или избегания [2, с. 33].

В отечественной психологии С. Ю. Головин отмечает, что в основе любого конфликта лежит ситуация, включающая либо противоречивые позиции сторон по какому-то поводу, либо противоположные цели или средства их достижения в данных условиях, либо несовпадение интересов, желаний, влечений оппонентов и пр. [5, с. 55].

Материал и методы. С целью выявления взаимосвязи социально-психологической адаптации и стратегий поведения в конфликте у молодых специалистов было организовано и проведено эмпирическое исследование среди молодых специалистов.

Объектом данного исследования стали социально-психологическая адаптация и стратегии поведения в конфликте молодых специалистов. В качестве основного диагностического инструментария использовались: методика изучения социально-психологической адаптации индивида в группе и подгруппе (А. В. Сидоренков); методика диагностики социально-психологической адаптивности (К. Роджерс, Р. Даймонд); методика определения типа поведения в конфликтной ситуации (К. Томас, Р. Килманн).

Всего исследованием было охвачено 60 человек (молодых специалистов медицинского профиля): возраст респондентов: 20-26 лет. Стаж работы респондентов: до двух лет. Состав выборки по полу: 16 мужчин (26,7%); 44 женщины (73,3%). Образование: средне-специальное – 44 человека (73,3%); высшее – 16 человек (26,7%). Опыт работы на момент исследования: от 6 месяцев – 8 респондентов (13,3%); 1 год – 43 респондента (71,6%); 1.5 года – 6 респондентов (10%); 2 года – 3 респондента (5%).

Результаты и их обсуждение. *На первом этапе эмпирического исследования* был выявлен уровень социально-психологической адаптации молодых специалистов медицинского профиля в трудовом коллективе.

Проведенное исследование показало, что у большинства респондентов отмечается тенденция к высокому уровню социально-психологической адаптации – 43%. У 20% – высокий уровень, у 23% – средний. Для 7% характерна тенденция к низкому уровню и у такого же количества отмечается низкий уровень адаптации. Исследование по методике К. Роджерса и Р. Даймонд показало, что высокая дезадаптация присуща для 8% молодых специалистов медицинского профиля. Средний уровень отмечается у 34% и низкий у 58%. На уровне выше среднего выражены такие показатели социально-психологической адаптации как самопринятие, принятие других и эмоциональный комфорт, на среднем уровне проявляются интернальность и стремление к доминированию.

На втором этапе исследования необходимо было диагностировать доминирующие стратегии поведения в конфликте у молодых специалистов медицинского профиля. В связи с этим были обработаны данные по методике «Исследование особенностей реагирования в конфликтной ситуации» (К. Томас, Р. Килманн).

Проведённое исследование стратегий поведения в конфликтной ситуации показало, что на первом месте в группе молодых специалистов медицинского профиля стоит избегание ($M=6,96$), на втором – сотрудничество ($M=5,91$), на третьем – приспособление и компромисс ($M=5,68$). Меньше всего проявляется соперничество ($M=5,75$).

На завершающем этапе исследования была поставлена задача: установить взаимосвязь между социально-психологической адаптацией и стратегиями поведения в конфликте у молодых специалистов медицинского профиля.

На основании полученных данных можно заключить: существует статистически значимая положительная связь между такими переменными, как социальная адаптация и стратегия поведения в конфликте «компромисс» ($R=0,339$, при вероятности ошибки $p \leq 0,05$), то есть чем выше уровень адаптации в коллективе, тем чаще молодой специалист склонен к компромиссам в конфликтах.

Существует статистически значимая положительная связь между такими переменными, как принятие других и стратегия поведения в конфликте «сотрудничество» ($R=0,44$, при вероятности ошибки $p \leq 0,05$).

Существует статистически значимая положительная связь между такими переменными, как доминирование и стратегия поведения в конфликте «соперничество» ($R=0,34$, при вероятности ошибки $p \leq 0,05$).

Заключение. Таким образом, проведенное эмпирическое исследование подтвердило предположение о том, что существует взаимосвязь между социально-психологической адаптацией и стратегиями поведения в конфликте у молодых специалистов.

На основании полученных результатов нами предложены рекомендации по психологическому сопровождению молодых специалистов медицинского профиля на этапе адаптации в коллективе:

- организация комплексной профилактики профессиональной дезадаптации;
- повышение уровня конфликтологической и коммуникативной компетентности, установление и развитие норм и ценностей поведения в коллективе, обучение навыкам эффективного общения;
- коррекция негативной симптоматики молодых специалистов, повышение уровня стрессоустойчивости;
- организация психологических тренингов, коучинга;
- создание акмеологических условий труда;
- формирование конструктивного отношения к профессиональной деятельности.

Список использованных источников:

1. Алексеевский, А. А. Социально-профессиональная адаптация молодых специалистов: факторы влияния, критерии и показатели / А. А. Алексеевский // Символ науки: международный научный журнал. – 2015. – № 6. – С. 344–46.
2. Анцупов, А. Я. Конфликтология: учебник для вузов / А. Я. Анцупов, А. И. Шипилов. – М.: Юнити-Дана, 2004. – 591 с.
3. Большой психологический словарь / под ред. Б. Г. Мещерякова, В. П. Зинченко. – М: Прайм-Еврознак, 2003 – 672 с.
4. Вишневская, Н. Г. Факторы, влияющие на процесс адаптации молодых специалистов / Н. Г. Вишневская, Л. В. Мухамадянова // Экономика и социум. – 2014. – № 21 (11). – С. 927 – 928.
5. Головин, С. Ю. Словарь практического психолога / С. Ю. Головин. – Минск: Харвест, 2010. – 576 с.
6. Лаптиева, Л. Н. Проблема профессиональной адаптации выпускников медицинских колледжей и перспективы ее решения / Л. Н. Лаптиева, Е. И. Рублевская, Т. С. Дивакова // Медицинские новости. – 2013. – № 11. – С. 48–51.